

Avtale mellom verneombud og leder om tilrettelegging og samarbeid

Bakgrunn

Vernetjenesten skal sammen med ledere arbeide for et godt og trygt arbeidsmiljø i enhetene. For å lykkes med det, må det bevisstgjøres for begge parter hvilke rolle de har og at det skapes gode relasjoner. Arbeidsgiver har HMS-ansvaret og verneombudet skal medvirke og se til at arbeidstakere blir godt ivaretatt. Alle tjener på at samarbeidet mellom leder og verneombud er best mulig.

Arbeidslivet er utvilsomt i utvikling, herunder med et stadig økende fokus på psykososialt arbeidsmiljø. Det er naturlig at også verneombudsrollen utvikler seg i takt med dette. En stor del av vervet består i medvirkning. Siden det ikke finnes noen klar norm for hvordan medvirkningen skal skje, er det ofte relevant å definere dette nærmere på arbeidsplassen. Godt partssamarbeid gir de beste resultatene, og er muligheter for medvirkning og åpenhet er avgjørende for verneombudets rolle.

Det moderne arbeidslivet krever et verneombud som ikke bare ivaretar rollen som vaktbikkje og arbeidstilsynets forlengede arm, men som i også evner å være en strategisk samarbeidspartner for arbeidsgiver. Dersom verneombudet involveres tidlig, vil det være mindre behov for vaktbikkjerollen.

Flere arbeidsgivere benytter verneombudet som medspiller og andre kan være mindre kjent med vernetjenesten. Verneombud kan erfare at de ikke blir tatt med på råd i arbeidsmiljøspørsmål og dermed ikke brukes på den måten loven forutsetter. Noen verneombud demotiveres av dette, selv om bakgrunnen kan være at leder ikke er godt nok kjent med verneombudsrollen. En avtale som skissert, bør bevisstgjøre begge parter på både rolle og forventninger til hverandre.

Med utgangspunkt i HMS-årshjulet eller HMS-handlingsplan i egen skole, kan en lage en avtale/plan som stipulerer den rutinemessige tiden verneombud bruker.

Ledere må ta verneombudet med i arbeidsmiljørelaterte saker og de må hjelpe hverandre til å få løst saker på en god måte.

Avtale mellom verneombud og leder om tilrettelegging og samarbeid

Det skal inngås avtale mellom verneombud og alle ledere som verneombudet forholder seg til i sitt verneområde. Mellom verneombud og leder med personalansvar skal det inngås «Avtale mellom leder og verneombud om tilrettelegging og samarbeid».

1. Navn

Verneombud:

Nærmeste leder:

Eventuelt andre ledere i verneområdet:

2. Verneområde, jf. aml §6-2(1) «Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.»

Navn på området/fysisk avgrensning:

Antall ansatte i verneområdet:

Antall ledere i verneområdet:

3. Avtaleperiode, opphør av verv, lederskifte

Avtalen gjelder fra:

Avtalen gjelder til:

Verneombud velges i alminnelighet for to år av gangen. Dersom den ansatte slutter eller går over til annet arbeid innen et annet verneområde, opphører vervet. Da skal det umiddelbart velges et nytt verneombud, med mindre det er valgt stedfortreder. Som i så tilfelle vil tre inn som verneombud for den resterende del av valgperioden, jf. https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355#KAPITTEL_3

Ved lederskifte i verneområdet skal avtalen evalueres, eventuelt justeres og videreføres.

4. Litteratur <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>

Verneombudet må ha aktuell litteratur lett tilgjengelig.

I første omgang bør verneombudet ha arbeidsmiljøloven, arbeidsmiljøforskriftene og internkontrollforskriften tilgjengelig. Verneombudet vil også ofte måtte skaffe seg tilleggs kunnskap, for eksempel om hvilke forskrifter som gjelder på arbeidsplassen.

5. Opplæring

Obligatorisk opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS grunnkurs 40 timers):

Kurset er gjennomført (årstall):

Er påmeldt kurs (dato):

Annen opplæring som verneombudet mener er nødvendig, for å utføre vervet på en forsvarlig måte, avklares med nærmeste leder.

6. Rutinemessige møter som kan stipulere et årstimetall.

a. Møter mellom verneombud og leder

Verneombud og leder skal ha jevnlig møter, der det utveksles informasjon som kan ha betydning for arbeidsmiljøet, diskuterer den generelle arbeidsmiljøsituasjonen, drøfter vedtak gjort i HAMU, og planlegger HMS-aktiviteter i henhold til HMS-årshjul eller -plan. For eksempel på en skole har lokalt verneombud møte med avdelingsleder, og hovedverneombudet har møter med rektor. Leder kaller inn verneombudet så raskt som mulig når det oppstår særskilte forhold som kan ha betydning for arbeidsmiljøet. Lav terskel for kontakt/informasjon.

a. Andre møter for verneombud

Hovedverneombud har faste møter med verneombudene, der en også vurderer saker til/fra AMU.

HMS-årshjulet viser når det skal være vernerunder med planlegging, gjennomføring og evaluering. I hovedsak vil de rutinemessige oppgavene for verneombudet bli synliggjort i HMS-årshjulet.

7. **Tid til å utføre vervet** <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>
Modell for beregning av tidsressurs for vernearbeidet i skolene ble vedtatt av HAMU den 27.05.2020, med virkning fra høsten 2020.

8. Taushetsplikt

Verneombudet har taushetsplikt i saker som angår enkeltpersoner og personlige forhold som verneombudet er kjent med under utføring av tillitsvervet.

9. Evaluering av avtalen

Avtalen evalueres etter 12 og 24 måneder (sluttevaluering) av verneperioden. Avtalen må evalueres tidligere hvis verneombudet opplever at avsatt tid ikke er tilstrekkelig, for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte.

Dato for evaluering: 12 mnd.:

24 mnd.:

Sted og dato

Leder

Verneombud